



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**MASALAH PEKERJA MUDA DAN PERSEPSI
MEREKA TERHADAP PROGRAM LATIHAN:
KAJIAN KES PROGRAM KEPIMPINAN
PERDANA JATI DIRI PEKERJA MUDA**

MOHAMAD JOHAR BIN BUKARI

FPP 1998 16

**MASALAH PEKERJA MUDA DAN PERSEPSI
MEREKA TERHADAP PROGRAM LATIHAN:
KAJIAN KES PROGRAM KEPIMPINAN
PERDANA JATI DIRI PEKERJA MUDA**

MOHAMAD JOHAR BIN BUKARI

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
1998**

**MASALAH PEKERJA MUDA DAN PERSEPSI
MEREKA TERHADAP PROGRAM LATIHAN:
KAJIAN KES PROGRAM KEPIMPINAN
PERDANA JATI DIRI PEKERJA MUDA**

**Anjuran
Kementerian Belia dan Sukan
dengan kerjasama
Excel Training and Consultancy (M) Sdn. Bhd.**

MOHAMAD JOHAR BIN BUKARI


**Projek Penyelidikan Ini Dikemukakan Sebagai Memenuhi Sebahagian
Daripada Syarat Untuk Mendapatkan Ijazah Masters Sains
(Pembangunan Sumber Manusia).**

**Jabatan Pendidikan Pengembangan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
Serdang, Selangor.**


Mac, 1998



Adalah disahkan bahawa saya telah membaca dan menyemak kertas projek yang bertajuk "Masalah Pekerja Muda Dan Persepsi Mereka Terhadap Program Latihan: Kajian Kes Program Kepimpinan Perdana Jati Diri Pekerja Muda" oleh Mohamad Johar Bin Bukari. Adalah dengan ini diperakui bahawa kertas projek ini memenuhi syarat dan kelayakan bagi keperluan bergraduan untuk Ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia), Jabatan Pendidikan Pengembangan, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia.


.....
BAHAMAN BIN ABU SAMAH, Ph. D.
Jabatan Pendidikan Pengembangan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia.
(Penyelia)

Tarikh : 22 / 3 / 99


.....
JAMILAH BTE OTTMAN, Ph. D.
Jabatan Pendidikan Pengembangan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia.
(Pemeriksa)

Tarikh : 27 / 3 / 98

PENGHARGAAN

**Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah
Lagi Maha Penyayang.**

Alhamdulillah, saya memanjatkan kesyukuran ke hazrat Allah s.w.t. kerana hanya dengan limpah kurniaNya dapatlah saya menyiapkan laporan projek penyelidikan ini dengan jayanya.

Bagi tujuan menyediakan laporan ini, saya telah mendapat nasihat, galakan, sokongan dan kerjasama daripada semua pihak terutamanya penyelia kajian, para pensyarah di Universiti Putra, rakan-rakan sepengajian, rakan-rakan sepejabat dan keluarga.

Dengan penuh ketakutan, saya merakamkan ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Dr. Bahaman Abu Samah selaku penyelia yang telah banyak mencurahkan ilmu, khidmat perundingan, tunjuk ajar, bimbingan, nasihat yang tidak ternilai harganya kepada saya untuk menyiapkan laporan projek ini. Begitu juga kepada Dr. Jamilah Othman selaku pemeriksa yang telah meniliti, dan menyumbang ide bagi mengemaskinikan lagi laporan ini. Saya juga sangat berterima kasih dan menghargai segala tunjuk ajar, bimbingan, nasihat dan ilmu yang telah dicurahkan oleh semua pensyarah di Jabatan Pendidikan Pengembangan dan Universiti Putra amnya. Jasa dan pengorbanan mereka yang tidak ternilai ini akan terus saya kenang hingga ke akhir hayat.

Saya juga ingin merakamkan ucapan penghargaan dan terima kasih kepada rakan-rakan sepengajian iaitu En. Latif, En. Nordin, En. Nasir, En. Abdulah, Ustaz Rosli, Pn. Zaniah, Pn. Norizan, Haji Salim, Haji Johari dan En. Jamsari yang telah sama-sama berbincang 'memerah otak' dan keringat bagi memecah kebuntuan, sepanjang pengajian Ijazah Master Sains (HRD), Tahun 1996 - 1998.

Penghargaan dan ucapan terima kasih ini juga ditujukan kepada semua Ahli Lembaga Pengarah Excel iaitu Prof. Dr. Haji Mohamed Yusof, Dato' Dr. Haji Mohd Fadzilah dan Tuan Haji Mohd Hanim, selaku 'shifu' yang sentiasa memberikan sokongan dan dorongan sepanjang pengajian saya. Jasa tuan-tuan sangat besar ertinya dalam kehidupan saya. Begitu juga kepada rakan-rakan sepejabat Abang Ibrahim, Zam, Afai, Adi, Murad, An, dan Aziz yang telah sama-sama memberikan bantuan untuk saya menyediakan laporan ini dengan jayanya. Budi dan jasa anda semua akan terus dikenang.

Rakaman ucapan terima kasih dan penghargaan ini istimewa ditujukan kepada isteri yang telah banyak berkorban, Rosila serta anak-anak, Nur Aina, Uzsair Umair dan Nur Lynna. Mereka menjadi pendorong, pencetus ide dan pemberi ketenangan bagi saya meraih kejayaan ini.

Akhir sekali, ucapan penghargaan ini ditujukan kepada Kementerian Belia dan Sukan, peserta program jati diri, orang perseorangan, syarikat-syarikat swasta dan agensi-agensi kerajaan yang terlibat dalam menjayakan kajian ini. Tanpa sokongan anda, laporan kajian ini mungkin tidak akan sempurna. Segala budi baik yang telah diberikan akan terus dikenang, hanya Allah s.w.t. jualah yang dapat memberikan ganjaran yang sewajarnya. Amin.

KANDUNGAN

	Muka Surat
Penghargaan	i
Kandungan	iii
Senarai Jadual	vi
Abstrak	viii
Abstract	x
BAB	
I	PENDAHULUAN
	Pengenalan 1
	Penyataan Masalah 9
	Objektif Kajian 12
	Limitasi Kajian 13
	Kepentingan Kajian 13
	Definisi Istilah 14
II	SOROTAN LITERATUR
	Pengenalan 15
	Falsafah Latihan 15
	Pengertian latihan 16
	Kepentingan Latihan 19
	Keperluan Latihan 24
	Teori Latihan 29
	Kaedah-Kaedah Latihan 33
	Kajian-Kajian Lepas Mengenai
	Keperluan Program Latihan 39

III METODOLOGI KAJIAN

Populasi Kajian	44
Sampel Kajian	44
Rekabentuk Penyelidikan	45
Peralatan Kajian	45
Pengumpulan Data	47
Pra Uji	48
Penganalisan Data	48
Penilaian Skala	49

IV HASIL KAJIAN

Ciri-Ciri Demografi Responden	53
Masalah Utama Responden Di Tempat Kerja	56
Keperluan Utama Responden Di Tempat Kerja	58
Aspek Yang Diharapkan Oleh Responden	
Daripada Program Latihan	61
Taburan Responden Mengikut Aspek Yang	
Diharapkan Daripada Fasilitator	61
Taburan Responden Mengikut Aspek Yang	
Diharapkan Daripada Metodologi Penyampaian	62
Taburan Responden Mengikut Aspek Yang	
Diharapkan Daripada Kandungan Kursus	63
Taburan Responden Mengikut Aspek Yang	
Diharapkan Daripada Metodologi Pengajaran	64
Persepsi Responden Terhadap Program Latihan	66
Taburan Responden Mengikut Persepsi	
Terhadap Fasilitator	66
Taburan Responden Mengikut Persepsi	
Terhadap Metodologi Penyampaian	68
Taburan Responden Mengikut Persepsi	
Terhadap Kandungan Kursus	69

	Muka Surat
Taburan Responden Mengikut Persepsi Terhadap Metodologi Pengajaran	71
Taburan Responden Mengikut Persepsi Terhadap Tempat Latihan	73
IV RINGKASAN, KESIMPULAN, DAN CADANGAN	
Pendahuluan	75
Ringkasan	75
Kesimpulan	80
Cadangan	80
Cadangan Kajian Akan Datang	82
BIBLIOGRAFI	84
LAMPIRAN	89

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1 Saiz Penduduk Generasi Muda Tahun 1990 - Tahun 2000	3
2 Taburan Responden Mengikut Ciri-Ciri Demografi 1	54
3 Taburan Responden Mengikut Ciri-Ciri Demografi 2	55
4 Taburan Responden Mengikut Masalah Utama Yang Dihadapi Di Tempat Kerja	57
5 Taburan Responden Mengikut Keperluan Utama Di Tempat Kerja	60
6 Taburan Responden Mengikut Aspek Yang Diharapkan Daripada Fasilitator	61
7 Taburan Responden Mengikut Aspek Yang Diharapkan Daripada Metodologi Penyampaian	62
8 Taburan Responden Mengikut Aspek Yang Diharapkan Daripada Kandungan	64
9 Taburan Responden Mengikut Aspek Yang Diharapkan Daripada Metodologi Pengajaran	65
10 Taburan Responden Mengikut Persepsi Terhadap Fasilitator	67
11 Taburan Responden Mengikut Skor Persepsi Terhadap Fasilitator	67
12 Taburan Responden Mengikut Persepsi Terhadap Metodologi Penyampaian	68
13 Taburan Responden Mengikut Skor Persepsi Terhadap Metodologi Kursus	69
14 Taburan Responden Mengikut Persepsi Terhadap Kandungan Kursus	70
15 Taburan Responden Mengikut Skor Persepsi Terhadap Kandungan Kursus	71

Jadual		Muka Surat
16	Taburan Responden Mengikut Persepsi Terhadap Metodologi Pengajaran	72
17	Taburan Responden Mengikut Skor Persepsi Terhadap Metodologi Pengajaran	72
18	Taburan Responden Mengikut Persepsi Terhadap Tempat Latihan	73
19	Taburan Responden Mengikut Skor Persepsi Terhadap Tempat Latihan	74

Abstrak projek penyelidikan yang dikemukakan kepada Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat untuk mendapatkan Ijazah Master Sains.

**MASALAH PEKERJA MUDA DAN PERSEPSI
MEREKA TERHADAP PROGRAM LATIHAN:
KAJIAN KES PROGRAM KEPIMPINAN
PERDANA JATI DIRI PEKERJA MUDA.**

Oleh

**MOHAMAD JOHAR BIN BUKARI
MAC 1998**

Penyelia : Dr. Bahaman Bin Abu Samah.

Fakulti : Pengajian Pendidikan.

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti masalah pekerja muda dan persepsi mereka terhadap program latihan. Kajian ini menjurus kepada mengenalpasti masalah di tempat kerja dan keperluan latihan di tempat kerja serta meninjau persepsi responden terhadap program latihan. Responden kajian terdiri daripada peserta kursus jati diri pekerja muda yang mengikuti program anjuran Kementerian Belia dan Sukan, dengan kerjasama Excel Training and Consultancy (M) Sdn. Bhd. Seramai 130 orang responden telah terpilih dalam kajian ini. Mereka terdiri daripada pekerja muda yang berkhidmat di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur, Perak, Sarawak, dan Selangor

Kajian ini telah dijalankan dengan menggunakan kaedah penyelidikan berbentuk kuantitatif. Ianya mengutamakan keaslian data hasil dapatan daripada responden dengan menggunakan borang soal selidik.

Analisis daripada kajian ini mendapati bahawa pekerja muda perlu diberikan peluang mengikuti pelbagai kursus bagi meningkatkan etos dan jati diri mereka, serta kursus kemahiran berhubung dengan tugas mereka di tempat kerja. Kajian ini mengenalpasti masalah utama pekerja muda di tempat kerja ialah masalah kepimpinan, pentadbiran dan pengurusan, membentuk kumpulan kerja yang teguh, penyelesaian masalah, teknik memotivasikan diri, komunikasi dan hubungan kemanusiaan, ketandusan ide yang kreatif dan inovatif. Oleh itu program latihan yang dibentuk khusus untuk golongan pekerja muda hendaklah menjurus kepada menyelesaikan permasalahan ini. Adalah diharapkan setelah mengikuti kursus kemahiran kerja, pendapatan dan taraf ekonomi pekerja muda juga dapat ditingkatkan.

Kesemua responden mempunyai persepsi yang sangat positif kepada program latihan, terutamanya untuk memberi kesedaran dan membentuk sikap yang cemerlang dalam diri masing-masing. Keadaan ini menunjukkan petanda yang sangat baik dan selaras dengan hasrat Kementerian Belia dan Sukan untuk melatih seramai 100,000 orang pekerja muda menjelang Tahun 2000 bagi menyediakan mereka menghadapi cabaran dalam alaf akan datang.

Kajian lanjut perlu dijalankan bagi meneliti kesan latihan terhadap kualiti dan produktiviti pekerja muda. Kajian ini diharap akan menyumbang kepada melahirkan generasi muda yang cemerlang dan berketrampilan bagi mencapai Wawasan Malaysia sebagai negara maju menjelang Tahun 2020.

ABSTRACT

Problems of Young Workers and Their Perceptions Towards Training Programmes: Case Study of Program Kepimpinan Perdana Jati Diri Pekerja Muda.

The aim of this study is to identify the young workers problems and their perceptions towards training programme. The study focuses on the identification of problems and training needs at work place, as well as to explore the respondents perceptions towards training programmes. The respondents of the study are made up of participants of the Jati Diri Pekerja Muda course, conducted by the Kementerian Belia dan Sukan with the cooperation of Excel Training and Consultancy (M) Sdn. Bhd. A total of 130 respondents were selected for the study. They were young workers, serving in the Federal Territory of Kuala Lumpur, Perak, Sarawak, and Selangor.

The study was conducted using quantitative research methodology. It highlights the original research findings by using questionnaire forms.

The study analysis shows that the young workers need to be given the opportunity to undergo various courses to enhance self excellence as well as skill courses pertaining to their duties at work place. The study identified that the main problems of the young workers are leadership problems, administration and management, forming strong work team, problem solving, self-motivation techniques, communication and human relations, and also the dearth of creative and innovative ideas. Hence, a specially tailored training programmes for the young workers group have to address in solving these problems. The course is also hoped to enhance the young workers economic status.

All respondents have a very positive perceptions on the training programmes, particularly, in giving them the self awareness and developing an excellent attitudes within themselves. This provides a good indicator which is more in line with the

intention of the Kementerian Belia dan Sukan to train about 100,000 young workers by the year 2000.

An advance study needs to be conducted to scrutinize the training effects on the quality and productivity of the young workers. It is hoped that the study will to a certain extent contribute to the birth of young, skillful and competent generations in order to achieve nation's visions by the year 2020.

BAB 1

PENDAHULUAN

Pengenalan

Program pembangunan kakitangan adalah satu keperluan kepada individu dan juga organisasi. Ianya perlu dilihat sebagai satu wadah kepada pekerja untuk membangunkan dirinya dan organisasi menyediakan ruang supaya pekerja dapat diberikan peluang latihan sambil bekerja bagi memantapkan kerjaya mereka.

Moekijat (1985) menyatakan peranan latihan ialah untuk mendorong seseorang pekerja agar terus bekerja dengan sebaiknya dan membantu menambah baik hasil kerjanya. Manakala Gellerman (1976) menyatakan bahawa kursus-kursus motivasi dijalankan untuk memberi semangat, meningkatkan fokus bekerja dan menyediakan pekerja dengan keupayaan untuk menghadapi tekanan dan cabaran bagi mengekalkan dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Proses latihan yang berterusan diharap akan membawa perubahan positif dan signifikan kepada pelatih dari segi kemahiran, pengetahuan, sikap dan tingkah laku sosial (Merriam et.al., 1991). Menurut Tavor dan Tavor (1989), sebelum sesuatu program latihan dilaksanakan, penggubal program atau penyedia latihan perlu meneliti empat perkara utama iaitu i) kesiediaan peserta untuk menghadiri program latihan, ii) proses pembelajaran yang menarik, iii) pengalaman yang diperolehi boleh diaplikasikan, dan iv) menampakkan perubahan yang signifikan kepada individu dan organisasi.

Kerajaan Malaysia, menerusi belanjawan negara 1996, telah memperuntukkan sejumlah RM 11.782 bilion bagi tujuan pendidikan dan latihan. Dengan peruntukan yang sebegitu besar adalah diharapkan program latihan akan menjadi tunggak kepada pembangunan negara pada masa hadapan.

Tegasnya, sesuatu program latihan yang sempurna dapat memberikan faedah yang banyak kepada semua pihak. Bagi organisasi, keberkesanan sesuatu program latihan dinilai dengan peningkatan daya produktiviti, kualiti serta peningkatan daya saing berbanding dengan pesaing mereka (Jaafar, 1996). Bagi pekerja, latihan akan meningkatkan pengetahuan, kecekapan, kebolehan dan sikap positif yang memungkinkan dapat membantu dalam kenaikan pangkat atau menambah pendapatan, meninggikan moral dan motivasi dalam diri pekerja (Ibrahim, 1996). Bagi keluarga pekerja, latihan akan meningkatkan persefahaman dan kegembiraan dalam berkeluarga, kehidupan berumah tangga yang lebih harmoni dan saling menyayangi antara satu dengan lain. Bagi masyarakat, latihan akan meningkatkan kemahiran dalam berinteraksi dengan sosial, menyedari tanggung jawab sosial serta menyumbang dalam kerja-kerja sukarela untuk membangunkan komuniti setempat (Mohd Fadzilah, 1996).

Ringkasnya, salah satu cara yang paling baik dan berkesan dalam usaha untuk meningkatkan kualiti sumber tenaga manusia ialah melalui latihan. Latihan adalah pelaburan bagi pekerja dan organisasi. Program latihan yang terancang dan sistematik adalah satu pelaburan yang besar menfaatnya dan akan memberikan pulangan yang jauh lebih besar berbanding dengan modal yang dilaburkan.

Program Kepimpinan Perdana Jati Diri Pekerja Muda (KPJDPM)

Kementerian Belia dan Sukan (KBS) telah merangka satu program KPJDPM yang difokuskan kepada golongan pekerja muda berumur antara 18 - 33 tahun. Mereka diambil daripada pelbagai sektor pekerjaan sama ada agensi kerajaan atau swasta. Berdasarkan perangkaan daripada Jabatan Perangkaan, saiz penduduk generasi muda dari tahun 1990 hingga tahun 2000 adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

KBS (1995) menganggarkan terdapat lebih daripada 2 juta pekerja muda di seluruh negara. Daripada jumlah ini, Kementerian bercadang untuk melatih seramai 100,000 orang pekerja muda melalui program ini dalam tempoh lima tahun (1996 hingga 2000)

Jadual 1: Saiz Penduduk Generasi Muda Tahun 1990 - Tahun 2000

Kumpulan Umur (Tahun)	Tahun 1990		Tahun 1995		Tahun 2000	
	Juta	%	Juta	%	Juta	%
15 - 19	1.84	9.77	1.96	9.90	2.22	10.30
20 - 24	1.71	8.69	1.83	9.12	1.95	9.57
25 - 29	1.57	8.16	1.71	8.52	1.83	8.79
30 - 34	1.34	6.91	1.55	7.50	1.56	7.77
35 - 39	1.11	6.22	1.33	6.63	1.70	7.58
Jumlah Belia	7.57	39.75	8.38	41.67	9.25	44.01
Jumlah Penduduk	17.86		20.07		22.43	

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia (Tahun 1990).

KBS menerusi kertas cadangan Program Rakan Muda menyatakan generasi muda di Malaysia terdedah kepada pelbagai faktor yang mampu merubah serta mempengaruhi sistem nilai dan gaya hidup mereka. Antara institusi yang mempunyai pengaruh yang tekak dan kuat ialah institusi keluarga, agama, sekolah, media massa, pertubuhan, golongan sebaya dan masyarakat. Institusi-institusi ini secara langsung akan mempengaruhi sistem nilai dan gaya hidup mereka dan kesannya akan diterjemahkan dalam amalan kehidupan generasi muda masa kini.

Bagi memenuhi keperluan ini, kerajaan berpendapat bahawa golongan pekerja muda industri perlu diberi pendedahan tentang ilmu pengetahuan dan penerapan nilai-nilai murni berdasarkan masalah dan keperluan serta isu-isu yang berkaitan dengan persekitaran mereka. Pekerja muda di sektor awam pula perlu diberi pendedahan mengenai ilmu kepimpinan berasaskan profesionalisme dan pekerjaan mereka.

Penduduk generasi muda sekarang ini merupakan khazanah dan harapan bangsa khususnya bagi merealisasikan Wawasan 2020. Jabatan Perangkaan mengunjurkan bahawa lebih daripada 44% penduduk negara ini dalam tahun 2020 adalah golongan yang sekarang ini ditakrifkan sebagai generasi muda. Oleh itu usaha menangani masalah dan membentuk identiti generasi muda merupakan satu agenda yang amat penting ke arah mencapai matlamat Malaysia sebagai negara maju mengikut acuan bangsa Malaysia. Bertitik tolak dari dimensi inilah maka kerajaan melalui KBS telah diberikan tanggungjawab untuk meraih kepakaran pelbagai pihak terutamanya dari kalangan generasi muda, agensi kerajaan, pertubuhan bukan kerajaan dan pihak swasta

untuk menggubal program yang akan memanfaatkan generasi muda sekarang ini melalui program KPJDPM.

Tujuan program KPJDPM dilaksanakan adalah untuk menghasilkan kumpulan pemimpin pelapis. Ini kerana kajian Samsudin et.al. (1994) terhadap tingkah laku lepak dikalangan remaja mendapati bahawa gaya hidup remaja selalunya menggemari hiburan, kembara dan sanggup menghabiskan masa semata-mata hendak bersama kawan. Mereka kurang berusaha membentuk dirinya sebagai pemimpin. Pembentukan pemimpin pelapis merupakan usaha yang kritikal dan bersepadu. Ianya melibatkan pembinaan minda, fizikal dan spiritual serta perlu diadun dengan ide-ide positif, membangun serta mempunyai norma-norma kehidupan yang seimbang. KBS dengan kerjasama Excel Training and Consultancy (M) Sdn. Bhd. (Excel) telah dipertanggung jawabkan untuk melaksanakan usaha ini. Natijahnya diharap dapat menjana barisan pemimpin pelapis sebagai pemangkin perubahan di masa hadapan.

Melalui program ini juga kerajaan berharap akan dapat mengguna dan menyusun tenaga pekerja muda untuk menggerakkan pertubuhan sukarela. Secara langsungnya golongan pekerja muda dapat menyumbang kepada pembangunan sosial dan ekonomi yang mampan, mengamalkan nilai-nilai murni, ketahanan nasional, kesukarelaan dan seterusnya penghasilan sumber tenaga manusia yang berkualiti.

Rasional Program KPJDPM

Program ini dilaksanakan oleh KBS dengan kerjasama Excel, sebagai pakar perunding. Peserta program ini difokuskan kepada pekerja muda yang berumur antara 18 - 33 tahun. Perlaksanaanya berdasarkan rasional seperti berikut : -

1. Penerapan nilai-nilai agama dan moral perlu diberi penekanan kepada pekerja muda yang memerlukan bimbingan dan latihan dari semasa ke semasa.
2. Kekuatan diri dan organisasi bergantung kepada tahap kekuatan moral dan disiplin pekerja yang tinggi sewaktu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Perubahan sains dan teknologi serta kecanggihan sistem maklumat memerlukan pekerja muda mempunyai daya ketahanan mental dan mampu bersaing dengan perubahan tersebut.
4. Memupuk semangat kerja yang ikhlas, setia kepada organisasi dan berusaha meningkatkan produktiviti dan kualiti serta penerapan semangat patriotik iaitu berkhidmat untuk agama dan negara.

Pekerja muda perlu diberi perhatian terutamanya dalam penerapan nilai-nilai murni dan pembinaan jiwa yang penyayang, prihatin dan sanggup berkhidmat kepada masyarakat dengan kerja-kerja amal dan kesukarelaan (Mahathir, 1992).

Kursus KPJDPM dilaksanakan dalam bentuk latihan modular. Modulnya digarap sedemikian rupa bagi mencapai matlamat berikut:-

- Untuk melahirkan pekerja muda yang terlatih di dalam bidang kepimpinan dan prihatin kepada tugas mereka.
- Untuk penerapan dan pengamalan kehidupan yang berteraskan nilai-nilai murni.

- Untuk membina semangat bekerja secara berpasukan dan peka kepada perubahan sosio-budaya.
- Untuk melahirkan golongan pekerja muda yang mampu bersaing, bermotivasi, inovatif dan mengamalkan budaya kerja cemerlang.

Perlaksanaan Program KPJDPM

Program ini dijalankan selama 5 hari 4 malam secara *total training*. Ianya dilaksanakan dalam bentuk modular. Latihan modular ialah :-

1. Kaedah aktiviti pengajaran dan pembelajaran disusun dalam satu pakej. Aktiviti-aktiviti dilaksanakan mengikut urutan yang telah disediakan.
2. Modul ini telah dibahagikan kepada 17 unit. Setiap unit mempunyai objektif untuk dicapai. Pencapaian setiap satu objektif adalah melalui aktiviti pembelajaran yang dijalankan.
3. Latihan modular menggunakan kaedah *experiential learning* iaitu latihan berdasarkan pengalaman hidup atau pengalaman kerja peserta.
4. Latihan ini lebih tertumpu kepada penglibatan peserta berbanding dengan ceramah daripada fasilitator. Kadar penglibatan peserta berbanding dengan fasilitator ialah pada nisbah 70:30. Ini bererti lebih aktif seseorang peserta melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti yang diberikan maka lebih banyak kesan positif akan diperoleh oleh peserta tersebut.
5. Latihan ini memerlukan peserta mengisi helaian kerja, perbincangan atau sumbang saran secara kumpulan, soal jawab, menyelesaikan kajian kes, aktiviti riadah dan kembara, membuat plenari atau rangka tindakan yang merupakan kontrek diri untuk diaplikasikan selepas program ini.

Objektif Kursus KPJDPM

Selepas menjalani kursus ini semua peserta akan dapat :-

1. Mengenalpasti kekuatan, kelemahan dan potensi diri,
2. Mengubah paradigma diri dan membentuk matlamat peribadi dan kerjaya yang komperhensif dan cemerlang,
3. Mengamalkan petua menyerlahkan kecemerlangan diri serta semangat patriotik untuk kemajuan diri dan negara,
4. Memahami dan mengamalkan prinsip serta petua kepemimpinan dan kepengikutan yang cemerlang,
5. Memahami dan mengamalkan teknik serta petua komunikasi dan hubungan kemanusiaan yang cemerlang di rumah, tempat kerja dan masyarakat,
6. Memahami kaedah membentuk etika dan budaya kerja cemerlang, dan
7. Membentuk pelan tindakan ke arah jati diri yang bersepadu, pragmatik dan berterusan.

Bagi mencapai objektif di atas, kursus ini telah digarap dan diisi dengan 17 aktiviti atau unit-unit seperti berikut i) taklimat mengenai perjalanan kursus, ii) suai kenal, iii) adab tidur, iv) taklim iaitu bacaan hadis mengenai kelebihan amal, v) penganalisan sendiri, vi) motivasi dan pembentukan sikap positif, vii) budaya kerja cemerlang, viii) ceramah agama, ix) qiamullail atau sembahyang malam, x) aktiviti kecergasan fizikal dan kembara, xi) pembangunan komuniti cemerlang, xii) isu-isu kenegaraan dan pembangunan belia, xiii) kepemimpinan dan kepengikutan, xiv) hubungan kemanusiaan dan komunikasi cemerlang, xv) moral dan etika kerja,

xvi) membentuk matlamat hidup yang cemerlang, dan xvii) merealisasikan kecemerlangan jati diri.

Kesimpulannya, modul latihan KPJDPM ini didasarkan kepada konsep latihan bersepadu yang memberi penekanan kepada aspek mental, fizikal, kerohanian dan spiritual untuk pembinaan jati diri yang tekak, mampan serta berdaya tahan yang tinggi. Program ini diharap dapat melahirkan satu generasi pekerja muda yang berilmu, beramal, beriman dan bertaqwa.

Penyataan Masalah

Kajian ini bertujuan untuk meninjau masalah pekerja muda dan persepsi mereka terhadap program latihan. Golongan generasi muda masa kini boleh dianggap sebagai warasah kelangsungan bangsa pada masa hadapan. Dengan ini adalah sangat penting supaya perhatian serius diberikan kepada generasi muda ini kerana mereka adalah khazanah dan harapan bangsa yang bakal menerajui kepimpinan negara. Mereka akan menjadi sumber tenaga bagi menyumbang kepada sektor pembangunan, perindustrian, perdagangan dan ekonomi negara pada masa hadapan (Mahathir, 1992). Golongan ini akan hidup sebagai anggota masyarakat dalam zaman maju dengan penuh ketrampilan dan kewibawaan bagi menterjemahkan dan merealisasikan matlamat negara yang diilhamkan pada masa sekarang.

Menurut Poon (1994), sesetengah organisasi menghantar kakitangan untuk menjalani program latihan di tempat dan masa yang tidak sesuai. Program latihan yang dianjurkan tidak mengambil kira keperluan dan permasalahan kakitangan yang sebenar.

Salah satu aspek yang perlu diberikan penekanan sebelum kakitangan dihantar mengikuti sesuatu program latihan ialah analisis kerja. Analisis kerja bertujuan untuk menentukan keadaan sebenar yang ada berbanding dengan keadaan yang dikehendaki (Bottomley, 1983).

Pada umumnya, latihan perlu diberikan kepada kakitangan apabila wujud satu jurang perbezaan antara kebolehan seseorang individu berbanding dengan keperluan kerjayanya. Buckley dan Caple (1992) menyatakan bahawa program latihan yang berkesan dapat membantu sesuatu organisasi mencapai matlamatnya.

Hersey dan Blanchard (1972) berpendapat bahawa jurang perbezaan antara kebolehan seseorang dengan hasil kerja biasanya timbul apabila i) terdapat pekerja baru, ii) berlaku kemajuan ekonomi yang mengakibatkan perubahan teknologi dan cara mengendalikan kerja, iii) fungsi atau tanggung jawab baru, dan iv) perubahan iklim organisasi.

Menurut Ibrahim (1996), manfaat yang diperolehi daripada aktiviti latihan akan memberi kesan kepada organisasi dan kakitangan adalah seperti berikut :-

1. Manfaat kepada organisasi:-

- Keuntungan yang lebih tinggi
- Produktiviti pekerja yang meningkat
- Mempertingkatkan imej organisasi
- Kadar pusingan ganti kakitangan yang rendah